

# L'INFOBEC

## Le bulletin du Chapitre de la Ville de Québec

### Mot du président

Chers membres du chapitre ASHRAE de la ville de Québec,

C'est avec une grande fierté et un profond honneur que je prends la parole en tant que président du chapitre ASHRAE de notre belle ville pour l'année 2023-2024. Tout d'abord, je tiens à exprimer ma gratitude envers notre bureau de direction sortant pour leur dévouement et leur travail acharné en tant que bénévoles. Votre engagement continu a été essentiel pour le succès de notre chapitre, et je tiens à vous remercier chaleureusement pour vos efforts inlassables.

Je souhaite également souhaiter la bienvenue à nos nouveaux membres et renouveler mes salutations amicales à tous ceux qui sont déjà membres de notre chapitre ASHRAE. Ensemble, nous formons une communauté passionnée et dévouée à l'avancement de la technologie de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération, ainsi qu'à la promotion de pratiques durables et écoénergétiques dans notre industrie.

Un jour j'ai reçu une invitation de mon collègue de participer davantage aux activités du chapitre et à devenir membre. Je remercie ce collègue de m'avoir fait découvrir ce milieu enrichissant techniquement et socialement ! J'invite tous les membres à faire de même, demander à votre collègue de devenir membre et nous allons consolider la longévité du chapitre !

J'aimerais profiter de cette occasion pour vous inviter à participer à notre prochaine conférence qui se tiendra le 16 octobre 2023 à l'Hôtel Plaza. Cette conférence promet d'être une opportunité passionnante pour élargir nos connaissances, échanger des idées et établir des liens avec d'autres professionnels de notre domaine. Les détails de l'événement ont été publiés et je vous invite à vous inscrire dès que possible.

En ce qui concerne notre chapitre pour l'année 2023-2024, nous avons des objectifs ambitieux mais réalisables. Tout d'abord, nous visons à maintenir le dynamisme du chapitre en encourageant un haut taux de participation à nos activités. Votre engagement actif est ce qui fait de notre chapitre une force dynamique et influente dans notre industrie, et nous comptons sur vous pour continuer à soutenir nos efforts.

Je tiens à remercier le comité du golf, dont le tournoi du chapitre a eu lieu le 24 août 2023, une très belle journée avec une participation complète ! Bravo et à l'année prochaine !

De plus, nous cherchons à simplifier nos opérations au sein du chapitre afin de les rendre plus efficaces et accessibles. Cela nous permettra de mieux servir nos membres et de maximiser la valeur ajoutée d'être membre d'ASHRAE. Nous sommes déterminés à offrir des outils simples, des opportunités de réseautage et des informations de pointe à nos membres, afin de les aider à exceller dans leurs carrières.

## Mot du président (suite)



Enfin, je tiens à rappeler les objectifs de décarbonation fixés par la présidente ASHRAE, Ginger. La réduction des émissions de carbone et la promotion de pratiques durables sont au cœur de notre mission en tant qu'organisation. En travaillant ensemble, nous pouvons contribuer de manière significative à la lutte contre le changement climatique et à la création d'un avenir plus durable pour notre planète.

Présentation :  
[https://xp20.ashrae.org/Presidential-Powerpoint/French.Challenge\\_Accepted\\_Tackling\\_the\\_Climate\\_Crisis.June\\_2023.pptx](https://xp20.ashrae.org/Presidential-Powerpoint/French.Challenge_Accepted_Tackling_the_Climate_Crisis.June_2023.pptx).



En conclusion, je suis enthousiaste à l'idée de travailler avec vous tous au cours de cette année à venir. Ensemble, nous pouvons réaliser de grandes choses et continuer à faire progresser notre domaine. Je vous invite à partager vos idées, à vous engager activement et à contribuer à la croissance et au succès de notre chapitre ASHRAE de la ville de Québec.

### Ce mois-ci dans l'Infobec

Mot du Président	1
Mot de l'éditrice	3
Mot du CTTC	4
Souper-Conférence 16 oct	5
Calendrier des activités	6
Forfaits corporatifs	7
Article technique : <i>Il n'y a pas de transition sans talent</i>	8
Bureau de direction du chapitre	13

Merci encore pour votre confiance en moi en tant que président, et je suis impatient de vous rencontrer tous à notre prochaine conférence.

Cordialement,



**Guy Breton**

Président du Chapitre 2023-2024  
ASHRAE, Chapitre de la ville de Québec

# Mot de l'éditrice



Chers lecteurs et lectrices,

Voici la première édition de l'Infobec 2023-2024. Il me fait extrêmement plaisir de reprendre le flambeau de Antoine Bérubé-Mercier.

J'espère pouvoir au cours de cette année vous informer pertinemment de ce qui se passe dans l'industrie, dans la région, mais aussi ailleurs.

À tous et à toutes, je vous souhaite une excellente lecture,



## Mélody Lemaire

Éditrice Infobec 2023-2024

ASHRAE, Chapitre de la ville de Québec

**Le comité du développement durable du chapitre ASHRAE-Québec est à la recherche de projets innovateurs s'étant arrimés autour du développement durable afin de les présenter dans les prochaines éditions de l'Infobec.**

**Cela correspond à l'un de vos projets réalisés dans les dernières années? Procurez-vous le formulaire disponible sous l'onglet *Infobec* du site web du chapitre. Une fois rempli, vous aurez qu'à le faire parvenir à l'un des membres du comité : Maxime Boivin et Jean Bundock.**





Chers membres ASHRAE et distingués invités,

Une belle saison commencera sous peu. Je vous invite à participer en grand nombre à notre premier évènement qui se déroulera le 16 octobre prochain à l'Hôtel Plaza.

La conférence technique portera sur les rouages des offres associés à la gestion de la puissance et sera présentée par M. Maxime Richard, délégué la veille stratégique - Solutions énergétiques chez Hydro-Québec. Par la suite, M. Jeremi Forgues, directeur du service des ressources matérielles et du transport scolaire au CSS Charlevoix, viendra nous parler de l'approche que préconise son organisation quant à la gestion énergétique de ses projets. Des exemples concrets qui permettent l'optimisation des ressources financières et matérielles ainsi que des défis et apprentissages réalisés au cours de 15 dernières années seront présentés.

Pour terminer, je souhaite vous informer qu'il est encore possible de vous procurer des forfaits corporatifs pour les soupers conférences. De plus, je suis encore à la recherche d'exposants pour nos évènements afin de compléter la programmation. Vous n'avez qu'à m'écrire si vous désirez en savoir plus.

Au plaisir de vous voir en très grand nombre lors de cette soirée,



## Antoine Bérubé-Mercier, T.P.

Directeur CTTC 2023-2024

ASHRAE, Chapitre de la ville de Québec





## **SOUPER CONFÉRENCE**

**SOIRÉE HYDRO-QUÉBEC**

**FAIRE MIEUX  
AVEC MOINS :  
LES DÉFIS DES  
PROJETS  
D'EFFICACITÉ  
ÉNERGÉTIQUE**



 **HEURE**  
17:00 - 21:00

 **DATE**  
16 OCTOBRE 2023

 **EMPLACEMENT**  
HOTEL PLAZA, SALLE  
PLAZA I

### **JEREMI FORGUES**

Directeur des ressources matérielles et  
du transport scolaire du CSS Charlevoix

**INSCRIVEZ-VOUS  
DÈS MAINTENANT**



# Calendrier des activités 2023-2024



6



## CALENDRIER SAISON 2023-2024 (PRÉLIMINAIRE)

Date	Thème	Conférence principale	Conférence technique
16 octobre 2023	Hydro-Québec	Jeremi Forgues CSS Charlevoix <i>FAIRE MIEUX AVEC MOINS : LES DÉFIS DES PROJETS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE</i>	Maxime Richard Hydro-Québec <i>LES ROUAGES DES OFFRES ASSOCIÉS À LA GESTION DE LA PUISSANCE (GDP)</i>
6 novembre 2023	Membership et YEA	Carl Gauthier LGT <i>À VENIR</i>	Andrei Hari Armstrong <i>L'OPTIMISATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS LES CENTRALES THERMIQUES</i>
4 décembre 2023	Fond de recherche	ITC <i>SUJET À VENIR</i>	
15 janvier 2024	Réfrigération	Le Groupe Master <i>SUJET À VENIR</i>	
12 février 2024	Énergir	Énergir <i>SUJET À VENIR</i>	
12 mars 2024	Éducation	Sandrine Tremblay Kolostat & Krome <i>À VENIR</i>	<i>À VENIR</i>
8 avril 2024	Anciens présidents	SERL <i>SUJET À VENIR</i>	

Le pouvoir derrière **vo**tre mission



**Maxime Rochette**  
**Nicolas Lepage**  
Directeurs de comptes, Technologie et Solutions de Bâtiment  
Johnson Controls

765 avenue Godin, Québec  
Mobile +1-581-996-1582  
maxime.rochette@jci.com  
nicolas.lepage@jci.com  
www.johnsoncontrols.com



MÉCANIQUE ARCHITECTURE

**Alain Pouliot**  
Président

**cometal inc.**  
SIÈGE SOCIAL : 420, Dumais, Lévis (Québec), Canada G6W 6P2  
Tél. : 418 839-8831, ext. 223 / Cell. : 418 261-3031 / Téléc. : 418 839-9354  
Courriel : alain.pouliot@cometal.ca

[www.cometal.ca](http://www.cometal.ca)



## Forfaits corporatifs de l'ASHRAE QUÉBEC – Soupers-conférences 2023-2024

Les forfaits corporatifs de l'ASHRAE vous permettent de profiter d'un **tarif avantageux** à l'achat de plusieurs soupers-conférences en début de saison. Avec ses conférenciers chevronnés et ses sujets variés, les soupers de l'ASHRAE sont reconnus comme étant **le lieu d'échange et d'apprentissage par excellence en mécanique du bâtiment**.

### Un incontournable pour la formation continue de votre équipe

L'OIQ exige que ses membres accumulent **au moins 30 heures de formation continue** au cours d'une période de deux ans. Ces heures devront être cumulées au 31 mars 2025. Pourquoi ne pas encourager votre équipe à **acquérir des connaissances qui la rendront plus performante ?**

Les conférences de l'ASHRAE traitent **exclusivement** de sujets **directement reliés à la mécanique du bâtiment**. C'est un excellent moyen pour votre entreprise de se maintenir à jour dans une industrie en constante évolution, et d'offrir à vos clients des solutions d'ingénierie à la fine pointe de la technologie.

### Forfaits offerts :

Les forfaits peuvent être utilisés par n'importe quel membre de votre organisation et lors de toutes les conférences régulières de l'année. Ils peuvent être utilisés par des non-membres, **et donc offerts à vos clients !** Voici les forfaits disponibles :

Forfait	Avantages	Rabais total	Prix du forfait
Forfait 10 soupers	Tarif privilège de 85 \$/souper <i>(rabais de 150 \$ sur tarif non-membre)</i>	150 \$	850 \$ + tx
	Une consommation offerte par participant		
Forfait 20 soupers	Tarif privilège de 80 \$/souper <i>(rabais de 400 \$ sur tarif non-membre)</i>	400 \$	1 600 \$ + tx
	Une consommation offerte par participant		
Forfait 30 soupers	Tarif privilège de 80 \$/souper <i>(rabais de 600 \$ sur tarif non-membre)</i>	1 350 \$	2 400 \$ + tx
	Le nom de votre entreprise sur les centres de table à chaque souper <i>(valeur de 750 \$)</i>		
	Une consommation offerte par participant		

Date des soupers à venir* :	
Lundi 16 octobre 2023	Lundi 6 novembre 2023
Lundi 4 décembre 2023	Lundi 15 janvier 2024
Lundi 12 février 2024	Mardi 12 mars 2024
Lundi 8 avril 2024	

\*Dates sujettes à changement

### Réservez dès maintenant votre forfait corporatif!

Rendez-vous au <https://ahsraeqc.square.site/s/shop> afin de finaliser votre réservation, ou utilisez le code QR ci-joint.





## Il n’y a pas de transition sans talents

***Même si la technologie jouera un rôle important dans l’atteinte de l’objectif de carboneutralité, ce sont les gens qui réaliseront la transition.***

On aborde souvent la transition énergétique sous un angle technologique – un réseau plus intelligent, plus d’électricité générée, de meilleures batteries –, mais il faudra plus que des solutions novatrices pour faire marcher la machine. Si le secteur de l’énergie, des services publics et des énergies renouvelables veut vraiment s’adapter à l’avenir, il lui faut les bonnes personnes. Les talents évolueront à mesure qu’un bon nombre de gens occuperont des rôles très différents de ceux qui existent aujourd’hui.

Deloitte a expliqué dans son récent article [Work toward net-zero: The rise of the green-collar workforce in a just transition](#) (en anglais seulement), qu’environ 25 % des emplois dans le monde seront perturbés par la transformation énergétique. Nous nous attendons à ce que ce changement dans le secteur de l’énergie, des services publics et de l’énergie renouvelable corresponde à cette moyenne. Pour traverser la tempête, il faudra remettre en question et repenser les approches sociales et culturelles.

Comme beaucoup d’autres, ce secteur doit composer avec un vieillissement de sa main-d’œuvre et un écart de compétences grandissant. Le bassin de talents demeure majoritairement composé d’hommes blancs. En 2019, Ressources humaines, industrie électrique du Canada a constaté que les femmes constituaient le quart des employés, et les minorités visibles, seulement le dixième[1]. Au vu de ces chiffres, le secteur ne connaît pas encore les avantages d’une ouverture à la diversité.

Pour se préparer efficacement à cette transformation, le secteur doit élargir son bassin de main-d’œuvre potentielle en attirant un plus grand éventail de personnes. Concrètement, les décideurs des services publics devront revoir leurs manières d’attirer un volume important d’employés dotés de compétences numériques et techniques qui peuvent adopter une approche collaborative, agile et axée sur les données pour analyser des problèmes et élaborer des solutions novatrices.

L’industrie doit attirer les jeunes travailleurs, qui sont très recherchés dans d’autres pans de l’économie. La génération Y et la génération Z ne se laisseront pas nécessairement convaincre par la stabilité qu’offre le secteur de l’électricité, car elles recherchent autre chose au travail. La diversité, l’équité, l’inclusion et l’engagement ne sont pas que des mots pour les jeunes professionnels; ils veulent travailler au sein d’organisations qui font un réel effort pour mettre ces valeurs en œuvre.





La bonne nouvelle est que, si le secteur déploie ses efforts correctement, sa contribution dans la lutte contre les changements climatiques pourrait être sans égale. À lui de se donner une mission claire et convaincante, telle que protéger la planète. C'est ainsi qu'il pourra espérer attirer une gamme variée de talents nécessaires pour faire de la décarbonation une réalité. Tout nouveau diplômé devrait pouvoir bâtir une carrière d'au moins 30 ans dans ce secteur bientôt dynamique et en croissance.

### Adopter un modèle axé sur les compétences

Le secteur de l'énergie, des services publics et de l'énergie renouvelable doit repenser la gestion en adoptant un espace de travail numérique, en favorisant une culture de soutien et de collaboration et en privilégiant une approche axée sur les compétences.

Quand on limite le travail des employés à des tâches normalisées selon leurs postes, cela entrave la capacité d'innover et d'être agile de l'entreprise. Pour ne pas encadrer les employés dans des rôles trop définis, on peut adopter une approche axée sur les compétences, où le travail est divisé en tâches qui sont assignées aux personnes les plus aptes à les réaliser. Ainsi, on accorde les promotions en fonction du mérite plutôt que de l'ancienneté – une approche vue d'un bon œil par les jeunes générations.

Les organisations qui adoptent une approche axée sur les compétences ont près de deux tiers de chances de plus de réussir que leurs pairs conventionnels[2]. De plus, elles sont reconnues comme des organisations qui favorisent l'avancement et le perfectionnement, des atouts essentiels pour attirer la prochaine génération de leaders.

En outre, les entreprises devront explorer des moyens de rendre le travail plus flexible. Selon une étude Gallup de 2022[i], plus de la moitié des employés du sous-secteur envisageront une transition vers le travail hybride d'ici 2023 afin de réduire leurs déplacements quotidiens, concilier leurs responsabilités familiales et améliorer leur bien-être général.

Pour offrir un milieu de travail plus souple dans un secteur qui privilégie le travail sur place, les entreprises pourront envisager d'autres solutions, comme la robotique, les mégadonnées, l'apprentissage machine et les réalités augmentée et virtuelle, des solutions qui s'inscriront dans une stratégie bien coordonnée et facilement intégrable par leurs fournisseurs dans l'ensemble de l'écosystème. Ces technologies pourront d'ailleurs aider à réduire les tâches répétitives et rendront ainsi de nombreux rôles plus attrayants.





### Faciliter le transfert des compétences

Bien que le secteur ait besoin de jeunes employés, il doit aussi trouver des moyens de mobiliser les employés âgés qui sont près de la retraite. Ces travailleurs chevronnés jouent un rôle important dans la formation des nouveaux employés et ils pourraient continuer à travailler à temps partiel sur des projets qui font appel à leurs compétences et à leurs expériences uniques. Une option serait l'apprentissage virtuel, qui permettrait aux jeunes employés d'obtenir l'aide de professionnels aguerris pour résoudre des problèmes sur le terrain plutôt que dans une salle de classe. Les technologies qui permettent d'offrir un soutien sécuritaire en direct à des emplacements éloignés ont fait leurs preuves et sont déjà déployées pour réduire les trajets en camion dans l'ensemble du secteur. D'autres pays ont aussi entièrement modernisé leurs programmes d'apprentissage afin d'attirer les meilleurs talents.

À l'extérieur du secteur de l'énergie, des services publics et de l'énergie renouvelable, les entreprises ont trouvé des moyens de harnacher la technologie pour favoriser la participation des employés plus âgés. Par exemple, en 2020, Unilever a ouvert un marché interne des talents. Les projets sont affichés pour les employés qui souhaitent eux-mêmes assumer des tâches et mettre à profit leurs compétences dans différents types de travail[3]. Cette approche pourrait faciliter le partage des compétences dans une organisation et le retour en poste d'employés nouvellement retraités.

### Attirer et retenir une main-d'œuvre diversifiée

Il faudra du temps pour attirer de nouveaux talents. Toutefois, les entreprises peuvent adopter des mesures simples dès maintenant pour améliorer leurs pratiques d'embauche. Oui, elles peuvent rehausser leur marque en tirant parti de la transition énergétique, mais elles peuvent aussi s'efforcer d'éliminer les préjugés sexistes et raciaux du processus d'embauche en supprimant des curriculum vitae les noms, les pronoms, les noms d'universités et d'autres données susceptibles de biaiser les résultats à la première sélection. Pour encore réduire l'écart de compétences, les gestionnaires doivent repenser le recrutement de talents en se concentrant davantage sur les compétences des candidats plutôt que sur la manière dont ils peuvent remplir un rôle spécifique. Il sera difficile d'obtenir l'adhésion à cette approche dans les milieux de travail syndiqués, mais ce sera nécessaire. Il est peut-être également temps de faire preuve d'une plus grande ouverture d'esprit à l'égard des diplômés étrangers.

Attirer les employés est une chose; les garder en est une autre. Pour retenir une main-d'œuvre plus diversifiée, il faut réfléchir davantage aux difficultés rencontrées par les employés au-delà du travail. Par exemple, y a-t-il des garderies pour aider les parents qui ont un horaire de travail atypique? Des services de santé mentale sont-ils offerts aux personnes qui en ont besoin? Les entreprises doivent également offrir du coaching aux gestionnaires pour les aider à favoriser une culture de la confiance afin que les gens se sentent soutenus et en sécurité. Bien sûr, il sera essentiel

d'adhérer à la mission de l'organisation – de plus en plus d'employés ressentent le besoin de faire partie intégrante d'une entreprise authentique avant d'envisager d'y occuper un emploi à long terme.

Afin de construire un avenir durable pour la planète, le secteur de l'énergie, des services publics et des énergies renouvelables doit accorder une importance prioritaire à ses travailleurs lors de la transition. Il y aura sans doute une période d'adaptation, mais les chefs d'entreprise doivent prendre des mesures intelligentes dès maintenant s'ils veulent gagner la course aux talents.

[1]. Mia Rabson. [Canada needs 20,000 new electricity workers by 2022 to keep power flowing](#), La Presse canadienne, 11 avril 2019.

[2]. Sue Cantrell, Michael Griffiths, Robin Jones et Julie Hipakka. [The skills-based organization: A new operating model for work and the workplace](#), Deloitte, septembre 2022,.

[3]. Ina Gantcheva, Robin Jones et Diana Kearns-Manolatos. [Activating the internal talent marketplace](#), Deloitte, 19 septembre 2020.

[i]. Gallup. [The Future of Hybrid Work: 5 Key Questions Answered With Data](#), mars 2022.

## Coordonnées

### Kathy Woods

Associée, Leader national de l'avenir de l'organisation

[kawoods@deloitte.ca](mailto:kawoods@deloitte.ca)

### Line Duranleau

Associée, Capital humain, Énergie, ressources et produits industriels  
Leader canadienne de la transformation des ressources humaines, Énergie, services publics et énergies renouvelables

[lduranleau@deloitte.ca](mailto:lduranleau@deloitte.ca)

### Andrea Bastin

Associée, groupe SAP, Énergie, ressources et produits industriels

Leader canadienne de la Consultation en Énergie, services publics et énergies renouvelables

[anbastin@deloitte.ca](mailto:anbastin@deloitte.ca)

### Markus Kalina

Directeur principal, Capital humain, Énergie, ressources et produits industriels

[mkalina@deloitte.ca](mailto:mkalina@deloitte.ca)





**Joscelyn Dubé**  
JoscelynDubé@immotikQuebec.com

1510, Rue Semple, Suite 102  
Québec (Québec) G1N 4B4  
T: (418) 527-8778 | C: (418) 929-2710  
F: (418) 907-2619



Dave Bouchard, ing.  
Représentant technique  
Systèmes CVAC

Trane Canada ULC  
850, boul. Pierre-Bertrand, bureau 310  
Québec (QC) G1M 3K8  
Bureau : 418 684 3565  
Cell : 418 561 4294  
Sans frais : 1 800 701 3480 poste 3565  
dave.bouchard@trane.com  
www.trane.com



## Besoin de formation ?

Pour tous ceux et celles qui cherchent à approfondir leurs connaissances professionnelles, l'ASHRAE Learning Institute (ALI) propose une large gamme de séminaires de développement professionnel et de cours de courte durée:

<https://www.ashrae.org/professional-development>

Je vous invite à aller y jeter un coup d'œil

**François Guillemette, ing.**  
DIRECTEUR VENTES ET INGÉNIERIE

francois.guillemette@detekta.ca  
418-571-0588



**Honeywell**

BUILDING SOLUTIONS

**Stéphane Doiron**  
Chargé de Comptes  
Entrepreneurs et Consultants  
Est du Québec

2366 rue Galvani  
Local 100  
Québec, Québec G1N 4G4  
418-997-8497 Mobile

buildingsolutions.honeywell.com  
@honeywell

stephane.doiron@honeywell.com

**Bobby Pelletier, ing.**  
Représentant-ventes commerciales



Entreprise Carrier Canada L.P.  
505, boulevard Pierre-Bertrand, bureau 150  
Québec, Québec G1M 3J5  
Tél: 418-872-6277 poste 2  
Cell: 418-929-1062  
Télécopieur: 418-872-6255  
Sans frais: 1-800-567-6277  
Courriel: bobby.pelletier@carrierentreprise.com  
carrier.ca

**EVAP TECH**  
MTC

Réfrigération industrielle et commerciale  
Ventilation d'environnements critiques

**Guy Perreault, ing.**  
418 651 7111 www.evap-techmtc.com

**Jonathan Lessard**  
Directeur associé



T 418 682.2421, #403 • 418 682.2135  
jonathan.lessard@prokontrol.com  
90-850, boul. Pierre-Bertrand, Québec (QC) G1M 3K8

prokontrol.com

GRUPE  
**roël**  
MÉCANIQUE DU BÂTIMENT

**expair.ca**  
Votre expert en qualité d'air

Ventilation | Climatisation | Chauffage



RBQ 2952-5490-29

www.enertrak.com

**ENERTRAK INC.**  
DISTRIBUTEUR SPÉCIALISÉ EN GÉNIE CLIMATIQUE

**SMART**



**Munters**



T 418 871.9105 F 450 973.7988

OXYGEN 8

Mélody Lemaire  
Applications Engineering/ Ingénierie appliquée  
Regional Sales Manager/ Représentante aux ventes



T 819-473-1728  
E melody@oxygen8.ca  
W oxygen8.ca

For Selections, Pricing, and Submittals applications@oxygen8.ca

**Tt TETRA TECH**

Tetra Tech QI  
1377, Avenue Galilée, Québec (Québec) G1P 4G4  
Tél. 418 871.8151 Téléc. 418 871.9625  
tetratech.com



Poste	Nom	Prénom	Courriel
Président	Breton	Guy	<a href="mailto:guy.breton@honeywell.com">guy.breton@honeywell.com</a>
Président élu	Guillemette	François	<a href="mailto:francois.guillemette@detekta.ca">francois.guillemette@detekta.ca</a>
Fonds de Recherche	Bernier	Olivier	<a href="mailto:obernier@itctech.ca">obernier@itctech.ca</a>
CTTC	Bérubé-Mercier	Antoine	<a href="mailto:a.berube-mercier@lgt.ws">a.berube-mercier@lgt.ws</a>
Membership	Fuks	Yaroslav	<a href="mailto:yfuks@master.ca">yfuks@master.ca</a>
Éducation	LeBel	Georges-Edward	<a href="mailto:Georges-Edward.Lebel@stantec.com">Georges-Edward.Lebel@stantec.com</a>
Histoire	Piché	Tomas	<a href="mailto:tomas.piche@equans.com">tomas.piche@equans.com</a>
Secrétaire	Levesque	Solange	<a href="mailto:slevesque@nvira.com">slevesque@nvira.com</a>
Trésorier	Trudel	Yves	<a href="mailto:yves.trudel@detekta.ca">yves.trudel@detekta.ca</a>
Webmaster et communication électronique	Breton	Guy	<a href="mailto:guy.breton@honeywell.com">guy.breton@honeywell.com</a>
Infobec	Lemaire	Méloody	<a href="mailto:melody@oxygen8.ca">melody@oxygen8.ca</a>
GGA	Crête	Sylvain-Pierre	<a href="mailto:crete.sylvain-pierre@hydroquebec.com">crete.sylvain-pierre@hydroquebec.com</a>
Yea	Lepage	Nicolas	<a href="mailto:nicolas.lepage@jci.com">nicolas.lepage@jci.com</a>
Réfrigération	Gauvin	David	<a href="mailto:dgauvin@itctech.ca">dgaugvin@itctech.ca</a>
Permanence	Larouche	Sylvie	<a href="mailto:slarouche@master.ca">slarouche@master.ca</a>
Développement durable	Boivin	Maxime	<a href="mailto:mboivin@master.ca">mboivin@master.ca</a>
Gouverneur	Bundock	Jean	<a href="mailto:jean.bundock@hotmail.ca">jean.bundock@hotmail.ca</a>
Gouverneur	Courtemanche	Raynald	<a href="mailto:raynald.courtemanche@bell.net">raynald.courtemanche@bell.net</a>
Gouverneur	Perreault	Guy	<a href="mailto:guy.perreault@evap-techmtc.com">guy.perreault@evap-techmtc.com</a>
Gouverneur	Daigle	Andréa	<a href="mailto:andrea.daigle@lacapitale.com">andrea.daigle@lacapitale.com</a>
Gouverneur	Trudel	Yves	<a href="mailto:yves.trudel@detekta.ca">yves.trudel@detekta.ca</a>
Gouverneur	Munger	Charles-André	<a href="mailto:camunger@revenco.ca">camunger@revenco.ca</a>
Gouverneur	Boulet	Laurence	<a href="mailto:laurence.boulet@lacapitale.com">laurence.boulet@lacapitale.com</a>